

7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2022-8524 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del sector del Comercio de Metal en Cantabria, para el periodo 2020-2025.*

Código 39000315011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector de comercio del metal de Cantabria, para el periodo 2020-2025, suscrito, el 21 de julio de 2022, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por PYMETAL Cantabria en representación de la parte empresarial y por la U.G.T. Cantabria y CC.OO. Cantabria en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como en el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales,

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 4 de noviembre de 2022.

El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

VIERNES, 11 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 217

CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DEL METAL 2020-2025

CAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACION

Artículo 1º- ÁMBITO FUNCIONAL

Los preceptos del presente Convenio serán de aplicación a las empresas y trabajadores dedicados a las actividades reseñadas en el anexo II del presente convenio.

Las discrepancias surgidas sobre la aplicabilidad del presente u otros convenios colectivos en una misma empresa, derivadas del encuadramiento en un mismo epígrafe de CNAE de diversas actividades, se resolverán atendiendo a la actividad principal de la empresa.

Artículo 2º- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio es de aplicación a las empresas a que se refiere el artículo anterior que desarrollen su actividad en la región de Cantabria.

Afectará igualmente a todas aquellas empresas que, radicando su sede principal de trabajo en otras provincias, tengan en ésta alguna Delegación o Sección que dependa de la misma.

Artículo 3º- ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio, suscrito entre la patronal PYMETAL CANTABRIA y y Federación de Servicios para la Movilidad y el consumo de UGT-Cantabria y Federación de Servicios de CC.OO. de Cantabria, regirá para todos los trabajadores que presten servicios en las, empresas a que se refieren los artículos anteriores, cualquiera que sea la categoría que ostenten y la función que realicen, con la sola exclusión de los altos cargos.

Artículo 4º-ÁMBITO TEMPORAL

La duración del presente convenio colectivo será de seis años, a contar desde el 1 de enero de 2020, manteniendo su vigencia hasta la firma del que lo sustituya.

A todos los efectos, el presente Convenio Colectivo se considera automáticamente denunciado en tiempo y forma el 30 de Septiembre del año 2025

La parte que desee iniciar las conversaciones para la negociación de un nuevo Convenio deberá formular a la otra parte la correspondiente propuesta por escrito con una antelación de, al menos, dos meses a la fecha de vencimiento de este Convenio.

Artículo 5º- CONDICIONES PERSONALES MÁS BENEFICIOSAS

Las empresas respetarán las condiciones salariales más beneficiosas que hubieran pactado individual o por acuerdo con un grupo de trabajadores/as, no siendo de aplicación la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

VIERNES, 11 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 217

CAPÍTULO II **PRINCIPIOS DE IGUALDAD**

Artículo 6º.- EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

Las partes desean hacer mención especial de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

CAPÍTULO III **RETRIBUCIONES**

Artículo 7º.- SALARIOS BASE

El salario base para los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo se calculará para cada año de vigencia del convenio de conformidad con las siguientes fórmulas:

- Ejercicio 2020: Se aplicarán los salarios vigentes a 31/12/2019
- Ejercicio 2021: Incremento salarial del 3% devengando atrasos de Septiembre a Diciembre de 2021
- Ejercicio 2022: Incremento salarial del 3%
- Ejercicio 2023: Incremento salarial del 2, 5%
- Ejercicio 2024: Incremento salarial del 2, 5%
- Ejercicio 2025: Incremento salarial del 2, 5%

Como anexo I se detallan las tablas salariales correspondientes al ejercicio 2020, 2021 y 2022.

Artículo 8º.- REVISIÓN SALARIAL

- Ejercicios 2022 y 2023: Si el IPC real a 31 de diciembre de cada ejercicio superara el incremento salarial pactado, se efectuará una revisión salarial en el exceso, con el límite del 55% del IPC real al final del ejercicio.

- Ejercicio 2024 y 2025: Si el IPC real a 31 de diciembre de cada ejercicio superara el incremento salarial pactado, se efectuará una revisión salarial en el exceso, con el límite del 60% del IPC real al final del ejercicio.

Las posibles diferencias no generarán pago de atrasos, incorporándose a las tablas salariales a los solos efectos de base de cálculo para incrementos salariales del ejercicio siguiente.

Artículo 9º.- COMPLEMENTO PERSONAL DE VINCULACION CONSOLIDADA (CPVC)

Lo percibirán aquellos trabajadores comprendidos en este convenio que a 1 de enero de 1999 recibían en concepto de Antigüedad los porcentajes marcados (dos bienios al 3% y cuatrienios al 6%) y que tenían garantizado el devengo del resto de cuatrienio en curso y un cuatrienio más al 6%.

VIERNES, 11 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 217

A partir de ese momento la cantidad generada se convierte en un complemento personal de vinculación consolidada, no compensable ni absorbible y revalorizable en el mismo porcentaje que los sueldos y salarios.

Artículo 10º.- COMPLEMENTO PERSONAL DE VINCULACION REVALORIZABLE (CPVR)

Los trabajadores incorporados a partir de 1/1/1999 devengarán únicamente dos bienios del 4% cada uno de ellos, calculado sobre el salario base del ejercicio en que se cumpla

Al llegar a los límites temporales antedichos, la cantidad que se viniere percibiendo se convertirá en un complemento de vinculación consolidada, revalorizable en el mismo porcentaje que los sueldos y salarios, no compensable ni absorbible pasando a denominarse Complemento Personal de Vinculación revalorizable (CPVR).

Artículo 11º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias de Julio y Diciembre se abonarán en cuantía de una mensualidad cada una de ellas, calculado sobre los salarios y sueldos del presente Convenio, más antigüedad o Complemento Personal de Vinculación Consolidado (CPVC) o Complemento personal de vinculación revalorizable (CPVR).

Dichas gratificaciones se harán efectivas en las fechas 15 de Julio y 22 de Diciembre, respectivamente. Si estas fechas coincidieran en días no laborables, se abonarán el día anterior.

Artículo 12º.- BENEFICIOS

En concepto de participación de beneficios, se abonará anualmente una gratificación extraordinaria, equivalente a una mensualidad del salario base establecido en el presente Convenio, más antigüedad o Complemento Personal de Vinculación Consolidado (CPVC) o Complemento personal de vinculación revalorizable (CPVR).

Dicha gratificación se hará efectiva antes del 15 de Marzo de cada año.

Artículo 13º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores no podrán trabajarse más de 80 horas extraordinarias al año.

El cálculo del valor de las horas extraordinarias se efectuará conforme a la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{S. base} + \text{antigüedad o CPVC o CPVR}) * 15}{\text{Jornada anual}} + 100\%$$

La empresa deberá notificar semanalmente a los representantes de los trabajadores el número de horas extraordinarias realizadas.

Aquellos trabajadores que desarrollen habitualmente una jornada inferior al 75% de la jornada ordinaria pactada en este convenio solamente podrán desarrollar aquellas horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

Artículo 14º.- GRATIFICACION ESPECIAL POR 25 Y 40 AÑOS DE SERVICIO

Todo el personal percibirá, cuando cumpla 25 años de servicio en la empresa, el importe de una mensualidad del salario de Convenio, más antigüedad o Complemento Personal de Vinculación Consolidado (CPVC) o Complemento personal de vinculación revalorizable (CPVR).

Independientemente, los trabajadores que cumplan 40 años de servicio en la empresa, percibirán una gratificación de dos mensualidades por los mismos conceptos.

VIERNES, 11 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 217

Artículo 15º.- GRATIFICACIÓN A ESCAPARATISTAS

Los trabajadores que no estuvieran clasificados como escaparatistas y realizaren, no obstante, esa labor con carácter normal, percibirán por este motivo un complemento de puesto de trabajo por importe del 10% sobre sueldo de convenio más antigüedad o Complemento Personal de Vinculación Consolidado (CPVC) o Complemento personal de vinculación revalorizable (CPVR) en función de la distinta categoría que tuviera.

Artículo 16º.- GRATIFICACIÓN POR IDIOMAS

Los trabajadores con conocimientos de idiomas extranjeros que pongan tales conocimientos a disposición de la empresa, a requerimiento de la misma, percibirán un aumento del 10% sobre su salario base y antigüedad o Complemento Personal de Vinculación Consolidado (CPVC) o Complemento personal de vinculación revalorizable (CPVR) si la tuviera.

Artículo 17º.- COMPLEMENTO EN BAJAS (ENFERMEDAD O ACCIDENTE)

Los trabajadores percibirán la totalidad del salario más todos los demás conceptos retributivos durante el período de dieciocho meses que coinciden con el período de Incapacidad Temporal por enfermedad, suspensión por maternidad, riesgo en el embarazo, riesgo en la lactancia o accidente.

CAPÍTULO IV JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 18º.- JORNADA LABORAL

La jornada anual, en cómputo semanal de 39 horas, será la que se detalla para cada año de vigencia del este convenio:

- Años 2020 a 2025: 1759 horas de trabajo efectivo

Artículo 19º.- HORARIO Y DISTRIBUCIÓN DE JORNADA

Los horarios de trabajo se fijarán de manera que la jornada laboral no rebase las 20.00 horas tanto en verano como en invierno. Previo acuerdo entre empresa y trabajadores podrá acordarse la apertura de los centros de trabajo hasta las 20.30 horas, retrasando la hora de incorporación al trabajo en media hora.

Durante los meses de julio y agosto, las empresas que presten despacho y atención al público, previo acuerdo con sus trabajadores, podrán extender la jornada laboral hasta las 21.00 horas, retrasando su hora de incorporación al trabajo en una hora.

* TRABAJO SÁBADOS TARDE

De mutuo acuerdo entre empresa y el trabajador se podrá establecer, el trabajo la tarde de los sábados. Este acuerdo será puesto en conocimiento de la comisión mixta del convenio previa a su efectividad. Por la prestación de este trabajo la tarde de los sábados, se establece la siguiente compensación mínima: Descanso de un día completo rotativo a la semana además del Domingo y una compensación económica por sábado trabajado de 11,72 € para el año 2022. El descanso del día rotativo supondrá la reducción de la jornada semanal en el mismo número de horas que se realizaría en dicho día. La jornada será como máxima de 36 h. 30m. a la semana, aplicándose dicha reducción al cómputo de la jornada anual pactada.

Cuando el día de descanso coincida con festivo, dicho día se recuperará en las dos semanas siguientes.

*TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS EN EMPRESAS UBICADAS EN CENTROS COMERCIALES

Las empresas comprendidas en el presente convenio, que realicen su actividad en centros comerciales y que se

VIERNES, 11 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 217

vean obligadas a la realización de los horarios propios de dicho centro, podrán adecuar la distribución de la jornada laboral de mutuo acuerdo con los trabajadores a los horarios exigidos en el centro comercial. Este acuerdo será puesto en conocimiento de la comisión mixta del convenio previa a su efectividad.

Los trabajadores tendrán la siguiente compensación mínima: descanso de un día completo rotativo a la semana además del Domingo, el descanso del día rotativo supondrá la reducción de la jornada semanal en el mismo número de horas que se realizaría en dicho día. La jornada será como máxima de 36h. 30m a la semana. Los trabajadores percibirán asimismo un complemento personal en cuantía de 22,68 €/mes para el año 2022. Si el trabajador desempeñare su jornada laboral más de dos sábados por mes, percibirá por el tercer, cuarto, y en su caso quinto sábado del mes una cuantía adicional de 11,72 € por Sábado trabajado durante el año 2022.

Los almacenes de hierro y recambios de automóvil podrán distribuir la jornada de lunes a viernes por acuerdo entre empresa y los trabajadores.

La fijación del horario deberá hacerse de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. La modificación de los mismos, en su caso, se efectuará mediante los trámites previstos en el propio Estatuto de los Trabajadores.

* PRESTACIÓN VOLUNTARIA DEL TRABAJO LOS FESTIVOS AUTORIZADOS PARA LA APERTURA

Previo pacto voluntario en las empresas, entre cada trabajador y aquellas, se podrá establecer la prestación del trabajo de cada uno de los festivos autorizados, con carácter general, para la apertura de los comercios.

Cuando se produzca el acuerdo, los trabajadores tendrán la siguiente compensación mínima por cada festivo de los citados que se trabajen:

1º.- Un día de descanso alternativo que se disfrutará en las semanas anteriores o en las dos siguientes a la prestación del trabajo en festivo.

2º.- Además del descanso alternativo, cada trabajador, percibirá un complemento de "trabajo en festivo" en la nómina del mes en que realizó el trabajo en festivo. Este Complemento tendrá un importe equivalente al 175% del salario día de cada trabajador, incluyendo en este la totalidad de las retribuciones (salario base, antigüedad, complemento personal y pagas extraordinarias).

Artículo 20º.- VACACIONES

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales. Si las vacaciones se disfrutaran fraccionadamente, la duración de las mismas será de 26 días laborables, computados de lunes a sábado.

Los trabajadores de las empresas que vinieren desarrollando tradicionalmente jornada de lunes a viernes disfrutarán de 22 días laborables, computados de lunes a viernes.

La empresa confeccionará, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, el calendario de vacaciones al comienzo de cada año natural. Si por necesidades de la empresa, el calendario fuese modificado por el empresario o no respetase las normas previstas en este artículo, se abonará una cantidad imperativa por importe de 188,55 euros para el año 2022.

De estas vacaciones, 18 días naturales correlativos, como mínimo se disfrutarán entre el 1º de Junio y el 30 de Septiembre.

No podrán disfrutar las vacaciones al mismo tiempo más del 25% de los trabajadores de cada sección.

Las vacaciones serán distribuidas de tal modo que su comienzo se fije preferentemente en lunes, salvo acuerdo entre empresa y trabajador.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la trabajadora tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

VIERNES, 11 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 217

Artículo 21º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos que se indican y por el tiempo siguiente:

a) 20 días naturales en caso de matrimonio. Dicho permiso por matrimonio podrá disfrutarse junto con las vacaciones anuales retribuidas a que tenga derecho el trabajador, previo acuerdo mutuo entre la empresa y el trabajador.

b) 3 días naturales en caso de enfermedad o accidente graves, fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge y familiares hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad.

c) 7 días naturales por fallecimiento de cónyuge.

d) 3 días naturales en caso de nacimiento de hijo.

En los apartados b), c) y d) y cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliarán las licencias con arreglo a la siguiente escala:

* Desplazamiento entre 75 y 250 Km: 1 día

* Desplazamiento de más de 250 Km: 2 días

e) El día de la boda en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos consanguíneos.

f) 1 día por traslado de domicilio.

g) Por el tiempo imprescindible para asistencia a consulta médica del trabajador.

h) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Los trabajadores, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

De acuerdo con el empresario, la trabajadora podrá optar por las siguientes opciones:

1. Opción de reducción acumulada: podrá acumular el total de horas por permiso de lactancia, disfrutando de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad. La reducción de la jornada será de una hora por día laborable.
2. Opción de reducción acumulada por periodos: podrá igualmente optar por acumular el número total de horas correspondiente a un trimestre o a un semestre, para disfrutarlo en la misma manera que en el párrafo anterior. La reducción de jornada será de una hora por día laborable.

Sin perjuicio de los derechos de la trabajadora para el disfrute de estos permisos retribuidos, la interesada deberá poner en conocimiento de la empresa si desea acumular los permisos de lactancia y el modo de disfrute por el que opta, de acuerdo con la relación anterior, dentro de las seis semanas.

posteriores al parto, con la finalidad de que la empresa pueda, si así lo estima necesario, prever la sustitución de la trabajadora a través de un contrato de interinidad en función de la jornada a sustituir.

Al reinicio de la prestación de sus servicios a tiempo completo, la trabajadora será repuesta en su puesto

VIERNES, 11 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 217

de trabajo en igualdad de derechos y condiciones que tuviera con anterioridad a la reducción de jornada.

Las licencias pactadas en el presente artículo serán aplicables a las uniones y convivencias de hecho acreditadas mediante documento fehaciente expedido por un organismo público.

ARTÍCULO 22º.- REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR ATENCIÓN A PERSONAS DEPENDIENTES

Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante el empresario, atendiendo a las circunstancias personales de la persona dependiente que se produzcan en el caso concreto y a las circunstancias organizativas de la empresa, podrá limitar el ejercicio simultáneo de este derecho a ambos trabajadores, para que se realice de forma sucesiva.

La concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en este artículo corresponderá al trabajador, atendiendo siempre a la finalidad a la que son destinados, si bien el ejercicio de este derecho deberá estar regido por el principio de buena fe y no resulte en extremo perjudicial para la organización del trabajo dentro de la empresa. En caso de discrepancia corresponderá la carga de la prueba de los perjuicios organizativos al empresario, y de la finalidad del ejercicio y de la buena fe de su uso al trabajador.

Artículo 23º.- EXCEDENCIA POR NACIMIENTO DE HIJO

Los trabajadores que disfruten de una excedencia por nacimiento de hijo, de acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo una vez concluya la citada excedencia, siempre que lo comuniquen a la empresa por escrito con un mes de antelación al término de la citada excedencia.

Artículo 24º.- EXCEDENCIA POR CARGO SINDICAL

En caso de designación para cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador excedente conservará el derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad o CPVC durante el período que permanezca en dicha situación, debiendo reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

CAPÍTULO V **DISPOSICIONES VARIAS**

Artículo 25º.- SALIDAS, VIAJES Y DIETAS

El personal al que se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiere efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

Por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, el mismo podrá utilizar en estos desplazamientos su propio

vehículo, fijándose en tal caso, una compensación de 0,19 €/Km.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho, además, a una dieta cuyo importe será el que, a continuación, se detalla:

- Desplazamiento por media jornada 2022: 6,76 €
- Desplazamiento por jornada completa 2022: 41,21 €

Artículo 26º.- SEGURIDAD Y SALUD.

Las empresas afectadas por el presente Convenio darán en todo momento cumplimiento a la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales en la empresa y se comprometen a cumplir los requerimientos del Gabinete de Seguridad y Salud para el reconocimiento anual de los trabajadores, así como los dictámenes e informes del mencionado organismo en materia de seguridad y salud. Las empresas entregarán las prendas y medios de protección personal que sean precisos para la prevención de los riesgos de accidente en cada puesto de trabajo.

A las trabajadoras embarazadas se les facilitará, a partir del 4º mes de embarazo y dentro de su categoría profesional, el puesto más adecuado a su estado que estuviere disponible en la empresa.

Artículo 27º.- ROPA DE TRABAJO

Las empresas entregarán a cada trabajador antes del 30 de septiembre de cada año, dos prendas de trabajo anuales, adecuadas a la función del mismo. A opción de la empresa, se podrá sustituir la entrega de ropa de trabajo por el abono de la cantidad de 215,59 € para el año 2022.

No será obligatorio el abono de estas cantidades a aquellos trabajadores que no deseen utilizar la ropa de trabajo facilitada por la empresa.

Artículo 28º.- INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO

En el caso de fallecimiento de cualquier trabajador con una prestación de servicio de al menos, un año en la empresa, ésta abonará a los causahabientes del mismo una indemnización por el importe de dos mensualidades iguales a la última devengada por el trabajador por todos los conceptos.

Si la prestación de servicio fuera inferior a un año, se abonará la indemnización a razón de una mensualidad.

Artículo 29º.- PÓLIZA DE SEGURO DE ACCIDENTES

1.- Las empresas afectadas por este convenio dispondrán, a partir de 1 de Enero de 2010, de una póliza de seguros de accidente de trabajo que garantice los riesgos de muerte o incapacidad absoluta o total causadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, del que serán beneficiarios todos los trabajadores de la empresa. El capital de dicha póliza será de doce mil euros.

2.- A los efectos de determinar el momento del hecho causante, se considerará éste el de la fecha del accidente. La empresa y compañía aseguradora obligadas al pago serán aquellas con la cual el trabajador mantenía relación laboral en el momento del hecho causante, y la aseguradora que cubría dicho riesgo en ese momento.

Artículo 30º.- PERÍODO DE PRUEBA

El personal que ingrese en las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo estará sujeto a un período de prueba variable según la índole de la labor que a cada trabajador corresponda y que será el que se detalle en la escala siguiente:

Técnicos titulados de grado superior 6 meses

VIERNES, 11 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 217

Técnicos titulados de grado medio.....	6 meses
Jefe de personal	6 meses
Jefe de compras	6 meses
Jefe de ventas.....	6 meses
Encargado general	3 meses
Viajante	3 meses
Restante personal mercantil propiamente dicho	1 mes
Personal administrativo	1 mes
Personal de servicios	15 días
Personal subalterno	15 días

Durante este período, tanto el trabajador como la empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la empresa y el tiempo que hubiera servido en calidad de prueba le será computado a efecto de los aumentos periódicos por tiempo de servicios.

Artículo 31º.- TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA

El trabajador que realice funciones de superior categoría a las que corresponda a su categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité o en su caso de los Delegados de Personal, puede reclamarse ante la jurisdicción competente.

Cuando desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que realmente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categorías inferiores a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 32º.- ASCENSOS

Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Las categorías profesionales y los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a las reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

De todo ascenso de categoría profesional que se fuera a producir, se dará previamente cuenta a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 33º.- CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES

En materia de contratación de trabajadores, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia en cada momento.

Las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán contratar a su servicio, tanto en jornada normal como en régimen de pluriempleo, a trabajadores que perciban cualquier tipo de pensión de jubilación o Invalidez Permanente, o que estén en activo trabajando una jornada completa en otras empresas u organismos.

Las empresas entregarán a los representantes de los trabajadores una copia de los contratos temporales o

modificaciones de contratos en vigor que se realicen.

Los trabajadores contratados por cualquier contrato de duración determinada tendrán las mismas condiciones laborales que los fijos en las plantillas de las empresas, con exclusión de lo referente a indemnizaciones y tendrán prioridad en el supuesto de que las empresas amplíen el número de trabajadores fijos.

Los contratos de formación se podrán formalizar para las siguientes categorías profesionales: dependiente, profesional de oficio, administrativo, vendedor y viajante, quedando excluidas el resto de las categorías.

La retribución de los contratos de formación será del 70% y 80% del salario de Convenio para la categoría profesional de que se trate, para el primero y segundo año de duración del contrato respectivamente.

Los trabajadores fijos o indefinidos no serán menos del 50% de los trabajadores de cada empresa.

Las empresas afectadas por el presente convenio no serán usuarias de trabajadores de empresas de trabajo temporal, salvo para sustituir trabajadores en situación de IT. Igualmente se podrán contratar para realizar trabajos imprevistos o períodos punta de producción, por un período máximo de quince días laborables consecutivos

Artículo 34º.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo a la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

* FALTAS LEVES

- 1.- La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
- 2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- 3.- Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- 4.- No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- 5.- Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia de público.
- 6.- El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o se hubiera causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- 7.- Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
- 8.- No atender al público con la corrección y diligencias debidos.
- 9.- Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

* FALTAS GRAVES

- 1.- La suma de faltas de puntualidad en la asistencia la trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
- 2.- La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.
- 3.- Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
- 4.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- 5.- Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
- 6.- Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o

VIERNES, 11 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 217

dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares dentro de la jornada laboral.

8.- La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en 6 meses.

9.- La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

* FALTAS MUY GRAVES

1.- Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2.- La simulación de enfermedad o accidente.

3.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en trato con los otros trabajadores o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5.- El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7.- Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8.- Falta notoria de respeto o consideración al público.

9.- Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10.- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo:

El acoso sexual tanto físico como psicológico realizado por superior jerárquico o compañero de trabajo a cualquier trabajador siempre que ocurra en el ámbito disciplinario del empresario. Se entenderá por acoso sexual el comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual que tenga por objeto o efecto violar la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o perturbador. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá un agravante de aquella.

El acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

11.- El acoso por origen o étnico o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajen en la empresa.

12.- La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

13.- La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

14.- La embriaguez habitual y el consumo de sustancias estupefacientes en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez será constitutivo de falta grave.

14.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

15.- La comisión de dos faltas graves siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente texto. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá la comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la Legislación General.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las

VIERNES, 11 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 217

siguientes:

A) POR FALTAS LEVES: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

B) POR FALTAS GRAVES: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

C) POR FALTAS MUY GRAVES: Desde suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VI GARANTÍAS Y DERECHOS SINDICALES

Artículo 35º.- GARANTÍAS Y DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES DE LOS TRABAJADORES

El Comité de empresa y los Delegados de Personal tendrán las siguientes competencias:

- Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, al menos sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo en la empresa.
- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.
- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
- b) Reducciones de la jornada, así como el traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de Formación Profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

- Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en las empresas, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
- Ejercer una labor de:

- a) Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de las empresas en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
 - b) Vigilancia y control de las condiciones de Seguridad Social en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.
- Participar, como se determina por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de sus trabajadores o de sus familiares.
 - Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el

VIERNES, 11 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 217

mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.

- Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones señalados en este artículo, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que debe emitir el Comité y Los Delegados de Personal, a tenor de las competencias reconocidas en los párrafos 3 y 4 de este artículo, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

Se reconoce al Comité de empresa como órgano colegiado, y a los Delegados de Personal capacidad para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del Comité de empresa, éste en su conjunto y los Delegados de Personal, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1, 2, 3 y 4 de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter de reservado. En todo caso ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité o Delegados de Personal podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Los miembros del Comité de empresa y Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán a salvo de los que se disponga en Convenio Colectivo, las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o restantes Delegados de Personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por lo tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d) Expresar colegiadamente, si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 20 trabajadores: 15 horas
De 21 a 250 trabajadores: 20 horas
De 251 a 500 trabajadores: 30 horas
De 501 a 750 trabajadores: 35 horas
De 751 trabajadores en adelante: 40 horas

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de empresa o Delegados de Personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos y otras entidades de formación.

Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa como componentes de la Comisión Negociadora de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en que trabajen se vea afectada por el ámbito de negociación referida.

Para poder utilizar las horas sindicales establecidas en este artículo para la asistencia a los cursos de formación antes señalados, será preciso que la Central Sindical que convoque a los representantes de los trabajadores, lo comunique a la empresa en que los mismos presten servicios con una antelación de, al menos, 48 horas.

VIERNES, 11 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 217

En cualquier caso, todas las ausencias de los representantes de los trabajadores para la realización de gestiones o consultas propias de su cargo, deberán justificarse por escrito firmado por un miembro de la máxima responsabilidad de la Central Sindical en el sector de que se trate, haciendo constar concretamente la hora de comienzo y la de finalización de la gestión.

Las ausencias que no reúnan estos requisitos, no tendrán el carácter de legalmente justificadas.

Artículo 36º.- ACUMULACIÓN DE HORAS DE LICENCIA POR ASUNTOS SINDICALES

Por acuerdo entre la dirección de cada empresa y el Comité o Delegados de Personal de la misma, podrán acumularse en uno o varios de sus componentes las horas de licencia para asuntos sindicales de los distintos miembros del Comité o Delegados.

Artículo 37º.- RECIBO DE FINIQUITO

La empresa, con motivo del cese de los trabajadores, entregará copia del recibo de finiquito, que incluirá los atrasos que pudiera corresponder, a la supervisión del Comité de Empresa o Delegados de Personal, y, en su defecto, al Sindicato al que esté afiliado.

La entrega de la copia del finiquito, en las condiciones anteriormente establecidas, se realizará coincidiendo con la notificación del fin de la relación laboral.

Artículo 38º.- FORMACIÓN PROFESIONAL

1.- Las partes firmantes del presente convenio consideran que la formación profesional constituye un factor fundamental en relación con la inversión y con las estrategias de recursos humanos, además de un derecho que permita desarrollarse a los trabajadores en todas sus dimensiones garantizando la reducción de las desigualdades de cualificación, promoción y desarrollo profesional.

2.- Durante la vigencia temporal del presente convenio, las partes estudiarán la viabilidad, y constituirán, en su caso, la Fundación Laboral de Comercio del Metal de Cantabria, de carácter bipartito con los siguientes objetivos:

- a.- Conseguir el perfeccionamiento y cualificación profesional de los trabajadores y de los empresarios.
- b.- Impulsar y desarrollar las relaciones socio-laborales entre los trabajadores y los empresarios.
- c.- Contribuir a la mejora del diálogo social en todos los ámbitos negociables del sector.
- d.- Fomentar la mejora de las condiciones de empleo del sector.

3.- Licencias de Formación.- Se establece una licencia retribuida de sesenta horas al año a los trabajadores que asistan a cursos de capacitación profesional, y siempre que lo comuniquen con quince días de antelación al comienzo del curso a la dirección de la empresa.

Esta licencia sólo podrá ser disfrutada por un trabajador por empresa o centro de trabajo, y con un máximo de una hora diaria.

Los trabajadores inscritos en cursos organizados por centros oficiales para la obtención de los títulos de graduado escolar y enseñanzas media o superior, tendrán derecho a los permisos necesarios para concurrir a exámenes, hasta un máximo de horas de cuarenta anuales.

VIERNES, 11 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 217

CAPÍTULO VII **OTRAS DISPOSICIONES**

Artículo 39º.- COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

1.- Se constituye una Comisión Paritaria que, con domicilio en la sede de ORECLA, tendrá, además de las facultades señaladas en este Convenio, las de su interpretación de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, así como la de conciliación y arbitraje entre sus afectos y la vigilancia de su cumplimiento.

2.- La Comisión se reunirá cada dos meses o cuando lo considere necesario una de las partes, y estará constituida por cuatro miembros en representación de la organización empresarial Pymetal Cantabria y otros cuatro en representación de las Centrales Sindicales CCOO y UGT, elegidos preferiblemente de entre los integrantes de la comisión negociadora de este Convenio, o de aquellas personas que las partes designen y podrá estar asistida de los correspondientes asesores. En cada reunión que celebre esta Comisión será elegido un moderador y se levantará acta de lo tratado.

3.- Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgando tal calificación las centrales sindicales CCOO y UGT, o la patronal PYMETAL CANTABRIA. En el primer supuesto, la Comisión deberá resolver en el plazo de 15 días, y en el segundo en un máximo de 72 horas.

4.- Los acuerdos de esta Comisión requerirán para su validez la conformidad de todos sus vocales, levantándose de cada reunión el acta correspondiente. Los acuerdos tomados en el seno de la Comisión se incorporarán al articulado del vigente Convenio Colectivo.

5.- En caso de desacuerdo de la Comisión Paritaria transcurridos 15 día hábiles desde la reunión que se convoque para resolver la misma, las cuestiones que se plantean dentro de sus competencias, las partes deberán acudir en procedimiento de mediación ante el ORECLA.

Artículo 40.- LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo establecido en las disposiciones legales de aplicación vigentes en la actualidad o que puedan promulgarse en el futuro.

Artículo 41º.- REUNIONES CON LAS CENTRALES SINDICALES

La representación de las empresas afectadas por este Convenio, se reunirá con las Centrales Sindicales firmantes del mismo y con las representaciones de las demás empresas dedicadas al comercio en general, con objeto de unificar criterios sobre los problemas comunes.

Artículo 42º.- DEDUCCIÓN EN NÓMINA DE CUOTA SINDICAL

Las empresas afectadas por el Convenio Colectivo descontarán en nómina y a petición expresa y escrita de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales firmantes del mismo, el importe de la cuota sindical de dichos trabajadores, que entregarán al Delegado de Personal, miembro del Comité de empresa o persona que se designe al efecto por la Central Sindical correspondiente.

Artículo 43º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Las categorías y grupos profesionales vigentes en el presente Convenio Colectivo serán, a título enunciativo, las reseñadas en los Anexos III y IV del presente texto.

Artículo 44º.- SOLUCIÓN DE CONFLICTOS POR VIA EXTRAJUDICIAL

Las partes firmantes del presente Convenio recomendarán y fomentarán la utilización del ORECLA-Cantabria como órgano de mediación en conflictos de trabajo tanto colectivos como individuales.

VIERNES, 11 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 217

Con carácter preceptivo, ambas partes se someterán a la mediación-conciliación de ORECLA de forma previa a la convocatoria de huelga y a la presentación de demanda por conflicto colectivo.

Artículo 45º.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En cada empresa se elegirá, de entre los delegados de personal, a los delegados de prevención de riesgos. Donde no existe delegado de personal se elegirá, de entre los trabajadores, un vigilante de riesgos que tendrá las siguientes funciones:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción protectora.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa antes citada.

ARTICULO 46º.- COMISIÓN SECTORIAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

A la firma del presente Convenio Colectivo, las partes firmantes del mismo, constituirán una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral, integrada por los miembros de la comisión mixta, que se reunirán al menos tres veces al año con carácter Ordinario con los siguientes objetivos:

- a. Elaboración de calendario de reuniones y establecimiento de normas mínimas de funcionamiento.
- b. Estudio e identificación de las principales situaciones de riesgo en las empresas con mayor accidentabilidad del sector (establecimientos de acciones concretas).
- c. Plan de formación para Delegados de Prevención y Responsables de Empresa.
- d. Campañas de información, implicación y motivación, dirigidos a la estructura del Convenio (empresas y trabajadores).
- e. Crear un grupo de trabajo que estudie la problemática existente en el Sector, (relación mutuas, investigación accidentes, servicios prevención, etc.).

La Comisión Sectorial, buscará las fórmulas más convenientes, para en su momento generar un propio Gabinete de Salud Laboral, que se dedique en el marco del presente Convenio a la extensión de los contenidos en materia de Salud Laboral.

Artículo 47º.- SUCESIÓN DE EMPRESA

El cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí misma la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior.

Cuando el cambio tenga lugar por actos inter-vivos, el cedente, y en su defecto, el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores y a los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión cuando la cesión fuese declarada delito.

Artículo 48º.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación y reciclaje profesional, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las

VIERNES, 11 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 217

condiciones de trabajo, a la igualdad en el trabajo, eliminando toda discriminación directa/indirecta, así como a la no discriminación salarial por razón de sexo.

b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa. Las empresas estarán obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del presente Convenio establecen las siguientes medidas de aplicación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.

a) Medidas referentes al acceso al empleo:

– En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.

– Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicarán y desarrollarán exactamente bajo las mismas condiciones.

b) Medidas referentes a la contratación:

– No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral, ni en el momento de su posible novación o rescisión.

c) Medidas referentes a las retribuciones:

– La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.

– El trabajo temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales del trabajador o de la trabajadora.

d) Medidas de igualdad:

– Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine la legislación laboral.

– Las empresas están obligadas a garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.

Artículo 49º.- MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y MORAL

Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y

VIERNES, 11 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 217

psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual del trabajador/a.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como acoso moral y arbitrar procedimientos específicos para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores contribuirán a prevenir el acoso sexual, moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, y la información a la dirección de la empresa con las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores del centro de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

ARTÍCULO 50º.- PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Las empresas en sus relaciones con personas trabajadoras víctimas de violencia de género actuarán conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

ARTÍCULO 51º.- PROTOCOLO DE ACOSO Y POR RAZÓN DE SEXO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 48, en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la obligación de las empresas de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Como consecuencia de esta normativa y de manera más específica con lo regulado en la Ley Orgánica de Igualdad, queda establecido como obligatorio para todas las empresas la elaboración de un Protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo, también llamado comúnmente "Protocolo de Acoso".

ARTÍCULO 52º.- PLAN DE IGUALDAD

Aquellas empresas con más de 50 trabajadores deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad con el alcance y contenidos establecidos en la Ley Orgánica. Dicho plan deberá ser objeto de negociación con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

ARTÍCULO 53º.- DECLARACIÓN CONTRA LAS DIFERENCIAS SALARIALES DISCRIMINATORIAS POR RAZÓN DE GÉNERO

Las partes coinciden en la necesidad de lograr la máxima observancia del principio relativo a la no discriminación en materia de retribuciones por razón de género, de forma que quede garantizada la misma retribución para un trabajo de igual valor y mismas condiciones objetivas y personales, sin que pueda existir diferencia discriminatoria alguna por razón de sexo.

ARTÍCULO 54º.- DESCONEXIÓN DIGITAL

La desconexión digital en la empresa implica el derecho de las personas trabajadoras de la misma a no responder a ninguna comunicación de trabajo (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.) una vez finalizada

VIERNES, 11 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 217

su jornada laboral diaria, con la excepción de aquellas que se encuentren en situación de disponibilidad acordada con la empresa en función de su cargo.

Artículo 55º.- PAGOS POR DIFERENCIA DE APLICACIÓN DEL CONVENIO

Las cantidades que correspondan en concepto de atrasos del año 2021 serán satisfechas por las empresas afectadas antes del 30 de septiembre de 2022.

Las cantidades que correspondan en concepto de atrasos del año 2022 serán satisfechas por las empresas afectadas antes del 31 de octubre de 2022.

CLÁUSULA DE INAPLICACION

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T.:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

VIERNES, 11 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 217

Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior tendrán que dirigirse y comunicar a la Comisión Mixta del Convenio y a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio y a la autoridad laboral.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no se hubiese solicitada la intervención de la Comisión, o, en su caso, la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo por unanimidad, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la mediación, o por acuerdo entre las partes, al arbitraje del ORECLA. De no alcanzarse acuerdo en esa instancia se someterá la decisión del consejo de relaciones Laborales de Cantabria, por el procedimiento legalmente aplicable.

COMPROMISO

Dada la realidad existente en el sector comercio de nuestra región, y teniendo en cuenta que la casuística que afecta a dicho sector se circunscribe a empresas de mediano y pequeño tamaño, los firmantes de este convenio se comprometen a marcar las pautas para la conclusión de un convenio único del sector comercio de Cantabria, que recoja las condiciones establecidas en el presente del comercio del metal en el de ámbito superior.

VIERNES, 11 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 217

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2020-2021-2022

TABLA SALARIAL 2020

	2020	2020
PERSONAL TECNICO	EUROS/MES	EUROS/AÑO
DIRECTOR	1348,65	20229,68
TITULADO GRADO SUPERIOR	1315,01	19725,19
TITULADO GRADO MEDIO	1228,22	18423,28
JEFE DE PERSONAL	1300,42	19506,35
JEFE DE COMPRAS	1300,42	19506,35
JEFE DE VENTAS	1300,42	19506,35
ENCARGADO GENERAL	1300,42	19506,35
PERSONAL ADMINISTRATIVO	EUROS/MES	EUROS/AÑO
JEFE ADMINISTRATIVO	1257,38	18860,64
CONTABLE	1204,12	18061,77
CAJERO	1204,12	18061,77
INFORMATICO	1204,12	18061,77
DIBUJANTE	1204,12	18061,77
DELINEANTE	1059,70	15895,48
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1107,85	16617,68
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1023,55	15353,22
PERSONAL MERCANTIL	EUROS/MES	EUROS/AÑO
JEFE DE SUCURSAL	1228,22	18423,28
JEFE DE ALMACEN	1228,22	18423,28
JEFE DE SECCION	1156,00	17340,05
ENCARGADO ESTABLECIMIENTO	1156,00	17340,05
VENDEDOR-COMPRADOR	1156,00	17340,05
VIAJANTE	1107,85	16617,68
DEPENDIENTE	1131,90	16978,55
ESCAPARATISTA	1107,85	16617,68
ROTULISTA	1059,70	15895,48
AYUDANTE DEPENDIENTE	1023,55	15353,22
PERSONAL DE SERVICIOS	EUROS/MES	EUROS/AÑO
JEFE DE TALLER	1050,18	15752,65
PROFESIONAL OFICIO 1 a	1040,38	15605,63
PROFESIONAL OFICIO 2a	1016,74	15251,06
PROFESIONAL OFICIO 3ª	1004,61	15069,18
MOZO	975,44	14631,66
PERSONAL SUBALTERNO	EUROS/MES	EUROS/AÑO
CONSERJE, ORDENANZA Y PERSONAL DE LIMPIEZA	963,00	14444,93

VIERNES, 11 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 217

TABLA SALARIAL 2021

	2021	2021
PERSONAL TECNICO	EUROS/MES	EUROS/AÑO
DIRECTOR	1389,10	20836,57
TITULADO GRADO SUPERIOR	1354,46	20316,94
TITULADO GRADO MEDIO	1265,07	18975,98
JEFE DE PERSONAL	1339,44	20091,54
JEFE DE COMPRAS	1339,44	20091,54
JEFE DE VENTAS	1339,44	20091,54
ENCARGADO GENERAL	1339,44	20091,54

	EUROS/MES	EUROS/AÑO
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
JEFE ADMINISTRATIVO	1295,10	19426,46
CONTABLE	1240,24	18603,63
CAJERO	1240,24	18603,63
INFORMÁTICO	1240,24	18603,63
DIBUJANTE	1240,24	18603,63
DELINEANTE	1091,49	16372,34
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1141,08	17116,21
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1054,25	15813,81

	EUROS/MES	EUROS/AÑO
PERSONAL MERCANTIL		
JEFE DE SUCURSAL	1265,07	18975,98
JEFE DE ALMACEN	1265,07	18975,98
JEFE DE SECCION	1190,68	17860,25
ENCARGADO ESTABLECIMIENTO	1190,68	17860,25
VENDEDOR-COMPRADOR	1190,68	17860,25
VIAJANTE	1141,08	17116,21
DEPENDIENTE	1165,86	17487,90
ESCAPARATISTA	1141,08	17116,21
ROTULISTA	1091,49	16372,34
AYUDANTE DEPENDIENTE	1054,25	15813,81

	EUROS/MES	EUROS/AÑO
PERSONAL DE SERVICIOS		
JEFE DE TALLER	1081,68	16225,23
PROFESIONAL OFICIO 1 a	1071,59	16073,80
PROFESIONAL OFICIO 2a	1047,24	15708,59
PROFESIONAL OFICIO 3ª	1034,75	15521,25
MOZO	1004,71	15070,61

	EUROS/MES	EUROS/AÑO
PERSONAL SUBALTERNO		
CONSERJE, ORDENANZA Y PERSONAL DE LIMPIEZA	991,89	14878,28

VIERNES, 11 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 217

TABLA SALARIAL 2022

	2022	2022
PERSONAL TECNICO		
DIRECTOR	1430,78	21461,67
TITULADO GRADO SUPERIOR	1395,10	20926,45
TITULADO GRADO MEDIO	1303,02	19545,26
JEFE DE PERSONAL	1379,62	20694,28
JEFE DE COMPRAS	1379,62	20694,28
JEFE DE VENTAS	1379,62	20694,28
ENCARGADO GENERAL	1379,62	20694,28

	EUROS/MES	EUROS/AÑO
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
JEFE ADMINISTRATIVO	1333,95	20009,25
CONTABLE	1277,45	19161,74
CAJERO	1277,45	19161,74
INFORMATICO	1277,45	19161,74
DIBUJANTE	1277,45	19161,74
DELINEANTE	1124,23	16863,51
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1175,31	17629,70
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1085,88	16288,23

	EUROS/MES	EUROS/AÑO
PERSONAL MERCANTIL		
JEFE DE SUCURSAL	1303,02	19545,26
JEFE DE ALMACEN	1303,02	19545,26
JEFE DE SECCION	1226,40	18396,06
ENCARGADO ESTABLECIMIENTO	1226,40	18396,06
VENDEDOR-COMPRADOR	1226,40	18396,06
VIAJANTE	1175,31	17629,70
DEPENDIENTE	1200,84	18012,54
ESCAPARATISTA	1175,31	17629,70
ROTULISTA	1124,23	16863,51
AYUDANTE DEPENDIENTE	1085,88	16288,23

	EUROS/MES	EUROS/AÑO
PERSONAL DE SERVICIOS		
JEFE DE TALLER	1114,13	16711,99
PROFESIONAL OFICIO 1 a	1103,73	16556,01
PROFESIONAL OFICIO 2a	1078,66	16179,85
PROFESIONAL OFICIO 3ª	1065,79	15986,89
MOZO	1034,85	15522,73

	EUROS/MES	EUROS/AÑO
PERSONAL SUBALTERNO		
CONSERJE, ORDENANZA Y PERSONAL DE LIMPIEZA	1021,64	15324,63

VIERNES, 11 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 217

ANEXO II

**ÁMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO
DE COMERCIO DEL METAL
SEGÚN CNAE**

4511 Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros
4519 Venta de otros vehículos de motor
4531 Comercio al por mayor de repuestos y accesorios de vehículos de motor
4532 Comercio al por menor de repuestos y accesorios de vehículos de motor
4540 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios
4612 Intermediarios del comercio de combustibles, minerales, metales y productos químicos industriales
4614 Intermediarios del comercio de maquinaria, equipo industrial, embarcaciones y aeronaves
4615 Intermediarios del comercio de muebles, artículos para el hogar y ferretería
4618 Intermediarios del comercio especializados en la venta de otros productos específicos
4619 Intermediarios del comercio de productos diversos
4643 Comercio al por mayor de aparatos electrodomésticos
4647 Comercio al por mayor de muebles, alfombras y aparatos de iluminación
4648 Comercio al por mayor de artículos de relojería y joyería
4649 Comercio al por mayor de otros artículos de uso doméstico
4651 Comercio al por mayor de ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos
4652 Comercio al por mayor de equipos electrónicos y de telecomunicaciones y sus componentes
4661 Comercio al por mayor de maquinaria, equipos y suministros agrícolas
4662 Comercio al por mayor de máquinas herramienta
4663 Comercio al por mayor de maquinaria para la minería, la construcción y la ingeniería civil
4664 Comercio al por mayor de maquinaria para la industria textil y de máquinas de coser y tricotar
4665 Comercio al por mayor de muebles de oficina
4666 Comercio al por mayor de otra maquinaria y equipo de oficina
4669 Comercio al por mayor de otra maquinaria y equipo
4672 Comercio al por mayor de metales y minerales metálicos
4673 Comercio al por mayor de madera, materiales de construcción y aparatos sanitarios
4674 Comercio al por mayor de ferretería, fontanería y calefacción
4677 Comercio al por mayor de chatarra y productos de desecho
4690 Comercio al por mayor no especializado
4719 Otro comercio al por menor en establecimientos no especializados
4741 Comercio al por menor de ordenadores, equip. periféricos y programas informáticos en establec. especializados
4742 Comercio al por menor de equipos de telecomunicaciones en establecimientos especializados
4743 Comercio al por menor de equipos de audio y vídeo en establecimientos especializados
4752 Comercio al por menor de ferretería, pintura y vidrio en establecimientos especializados
4754 Comercio al por menor de aparatos electrodomésticos en establecimientos especializados
4759 Comercio al por menor de muebles, aparatos de iluminación y otros artíc. uso doméstico en establec. especializados
4763 Comercio al por menor de grabaciones de música y vídeo en establecimientos especializados
4764 Comercio al por menor de artículos deportivos en establecimientos especializados
4765 Comercio al por menor de juegos y juguetes en establecimientos especializados
4774 Comercio al por menor de artículos médicos y ortopédicos en establecimientos especializados
4777 Comercio al por menor de artículos de relojería y joyería en establecimientos especializados
4778 Otro comercio al por menor de artículos nuevos en establecimientos especializados
4779 Comercio al por menor de artículos de segunda mano en establecimientos especializados

VIERNES, 11 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 217

4789 Comercio al por menor de otros productos en puestos de venta y mercadillos
4791 Comercio al por menor por correspondencia o Internet
4799 Otro comercio al por menor no realizado ni en establecimientos, ni en puestos de venta ni en mercadillos
6201 Actividades de programación informática
6202 Actividades de consultoría informática
6203 Gestión de recursos informáticos
6209 Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática
6311 Proceso de datos, hosting y actividades relacionadas
6312 Portales web
7420 Actividades de fotografía
7711 Alquiler de automóviles y vehículos de motor ligeros
7712 Alquiler de camiones
7721 Alquiler de artículos de ocio y deportivos
7722 Alquiler de cintas de vídeo y discos
7729 Alquiler de otros efectos personales y artículos de uso doméstico
7731 Alquiler de maquinaria y equipo de uso agrícola
7732 Alquiler de maquinaria y equipo para la construcción e ingeniería civil
7733 Alquiler de maquinaria y equipo de oficina, incluidos ordenadores
7734 Alquiler de medios de navegación
7735 Alquiler de medios de transporte aéreo
7739 Alquiler de otra maquinaria, equipos y bienes tangibles n.c.o.p.
8219 Actividades de fotocopiado, preparación de documentos y otras actividades especializadas de oficina

Se incluirá, asimismo, aquellas empresas y trabajadores cuya actividad esté relacionada con el comercio del metal

VIERNES, 11 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 217

ANEXO III

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES COMERCIO DEL METAL

PERSONAL TÉCNICO

DIRECTOR.- Dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo, estando a las ordenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración política de la misma.

TITULADO DE GRADO SUPERIOR.- En posesión de un título de grado superior ejerce en la empresa, permanentemente y con responsabilidad directa, funciones propias y características de su profesión.

TITULADO DE GRADO MEDIO.- En posesión de un título de grado medio y desempeña funciones propias de su profesión, en las mismas condiciones que el titulado superior. A título enunciativo se encontrarán encuadrados dentro de esta categoría el personal que desarrolla sus tareas en ópticas con titulación de audioprotesista y optometrista, los cuales efectuarán además labores de venta y atención al público cuando sea necesario.

JEFE DE PERSONAL.- Está al frente de todo el personal de la empresa, fija las normas de la organización del trabajo, la concesión de permisos, propuestas de sanción y demás aspectos que intervienen en la relación laboral.

JEFE DE COMPRAS.- Realiza las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

JEFE DE VENTAS.- Es el responsable, teniendo a su cargo, la dirección de las operaciones de venta, así como la determinación de las orientaciones o criterios, conforme a los cuales deben realizarse las mismas.

ENCARGADO GENERAL.- Está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales o quien asume la dirección de varias sucursales de una empresa.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

JEFE ADMINISTRATIVO.- Asume la dirección y seguimiento de las funciones administrativas de la empresa.

CONTABLE-CAJERO.- Realiza el cobro de las ventas, al contado o por los sistemas establecidos en la empresa, revisa y comprueba los talones de venta y colabora con el cliente en el empaquetado de la mercancía cobrada, pudiendo desempeñar tareas de contable, que consistirán en la introducción y/o mecanización de los apuntes contables de la empresa.

INFORMÁTICO.- Desarrolla, con la titulación correspondiente, las funciones de instalación, reparación, programación y mantenimiento de software y hardware, incluido el traslado de los equipamientos precisos al domicilio del cliente. Se incluirán entre sus funciones las de venta y atención al público.

DIBUJANTE.- Realiza con propia iniciativa dibujos artísticos propios de su competencia profesional.

DELINEANTE.- Técnico capacitado para el desarrollo de proyectos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

OFICIAL ADMINISTRATIVO.- Realiza trabajos que requieren iniciativa propia, como redacción de correspondencia, contratos mercantiles, facturas, etc., elaboración de estadísticas, gestión de informes, transcripción de libros de contabilidad, etc.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO.- Auxilia a los oficiales y jefes administrativos en sus funciones propias.

VIERNES, 11 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 217

PERSONAL MERCANTIL

JEFE DE SUCURSAL.- Está al frente de una sucursal ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.

JEFE DE ALMACEN.- Está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de las mercancías, el registro de entrada y salida y la distribución a las sucursales.

JEFE DE SECCIÓN.- Está al frente de una sección de la empresa o sucursal, con mando directo sobre el personal asignado en la misma y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen funcionamiento en el trabajo.

ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO.- Está al frente de un establecimiento, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa

VENDEDOR o VIAJANTE.- Realiza las tareas propias de su categoría, incluyendo, en su caso, los habituales viajes según la ruta previamente señalada para ofrecer los productos, tomar nota de los pedidos, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento.

DEPENDIENTE.- Realiza las ventas, con conocimientos prácticos de los productos para la orientación a los clientes. Deberá cuidar del recuento de los productos de su sección para que se pueda realizar la reposición correspondiente.

ESCAPARATISTA.- Empleado que tienen asignado como función principal y preferente, aunque no exclusivamente, la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas a fin de exponer al público los artículos objeto de venta.

ROTULISTA.- Empleado que se dedica a confeccionar para una sola empresa toda clase de rótulos, carteles y trabajos semejantes.

AYUDANTE DE DEPENDIENTE.- Empleado que auxilia a los dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor, y pudiendo realizar por sí operaciones de venta.

PERSONAL DE SERVICIOS

JEFE DE TALLER.- Productor que técnicamente capacitado, está al frente de un taller auxiliar de la actividad comercial principal de la empresa, y que con mando sobre los profesionales de oficio y demás personal del mismo, dispone lo conveniente para el buen orden del trabajo y disciplina, debiendo orientar al personal sobre las específicas funciones del cometido de cada uno y trasladar a la empresa información y asesoramiento de las particularidades técnicas que sean de interés. Debe facilitar, asimismo, al cliente, toda la información y asesoramiento que precisen sobre el normal funcionamiento de los equipos o aparatos propios de la actividad de la empresa.

PROFESIONAL DE OFICIO DE PRIMERA.- Ejecuta los trabajos propios de un oficio clásico, que normalmente requiere aprendizaje, utilizando autónomamente y con conocimiento de ellos, herramientas y medios mecánicos en la realización de sus funciones – corte a medida, embalaje, transporte, etc. Trabaja con iniciativa y responsabilidad propia, según el grado de esmero en la realización de su cometido y rendimiento. El oficial de primera que esté al frente de los mozos, cuidando de su rendimiento y coordina las entradas y salidas de las mercancías recibirá la denominación de capataz. Se comprenderán en esta categoría los empleados que conduzcan vehículos a motor con permiso de conducción para vehículos de categoría C1 o superior y que desempeñan igualmente tareas de carga, descarga, reparto y cobro de mercancía.

PROFESIONAL DE OFICIO DE SEGUNDA.- Ejecuta los trabajos propios de un oficio clásico, que normalmente requiere aprendizaje, utilizando autónomamente y con conocimiento de ellos, herramientas y medios mecánicos en la realización de sus funciones – corte a medida, embalaje, transporte, etc.. Trabaja con iniciativa y

27

CVE-2022-8524

responsabilidad propia, según el grado de esmero en la realización de su cometido y rendimiento. Se comprenderán en esta categoría los empleados que conduzcan vehículos a motor con permiso de conducción para vehículos de categoría B y que desempeñan igualmente tareas de carga, descarga, reparto y cobro de mercancía.

PROFESIONAL DE OFICIO DE TERCERA.- Ejecuta los trabajos propios de un oficio clásico, que normalmente requiere aprendizaje realizan trabajos sencillos propios del oficio y colaboran normalmente con oficiales de primera y segunda.

MOZO.- Efectúa transporte de mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes y los reparte o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo físico, pudiendo encomendársele también trabajos de limpieza del establecimiento.

PERSONAL SUBALTERNO

CONSERJE, ORDENANZA Y PERSONAL DE LIMPIEZA.- Realizan la limpieza general de la empresa o centro de trabajo, los recados, recoge y entrega la correspondencia, etc.

VIERNES, 11 DE NOVIEMBRE DE 2022 - BOC NÚM. 217

ANEXO IV
GRUPOS PROFESIONALES Y SU DEFINICION

GRUPO	PERSONAL TECNICO	PERSONAL ADMINISTRATIVO	PERSONAL MERCANTIL	PERSONAL DE SERVICIOS	PERSONAL SUBALTERNO
I	Director Titulado grado superior				
II	Titulado grado medio Jefe de personal Jefe de compras Jefe de ventas Encargado general	Jefe administrativo Contable Cajero Informático Dibujante Delineante	Jefe de sucursal Jefe de almacén Jefe de sección Encargado de establecimiento Vendedor – comprador	Jefe de taller Profesional de oficio de 1ª	
III		Oficial administrativo	Dependiente Escaparatista Rotulista Viajante	Profesional de oficio de 2ª	
IV		Auxiliar administrativo	Ayudante de dependiente	Profesional de oficio de 3ª Mozo	Conserje Ordenanza Personal de limpieza

- Independientemente de la presente clasificación de categorías por grupos profesionales las empresas deberán mantener y respetar las condiciones económicas que se reflejan en las tablas salariales.

DEFINICIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO I

Funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Así como funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa.

GRUPO II

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que implican responsabilidad de mando y responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa

GRUPO III

Tareas que consisten en ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa de un responsable superior jerárquico.

GRUPO IV

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un elevado grado de dependencia jerárquica y funcional.